



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

**RECORRENTE:** LOJAS RIACHUELO S/A

**RECORRIDA:** GLEICILENE GOUVEA SANTOS

**EMENTA: GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.**

De acordo com o novo entendimento exarado no item III da Súmula 244, do c. TST: “A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, em que figuram, como recorrente, LOJAS RIACHUELO S/A e, como recorrida, GLEICILENE GOUVEA SANTOS.

**RELATÓRIO**

O Juízo da 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, pela sentença de fls. 116/124, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos para, reconhecendo a estabilidade decorrente da gravidez e a nulidade do pedido de dispensa, declarar que a rescisão contratual se deu, sem justa causa, em 13.10.2012, data incontroversa do afastamento da reclamante, bem como, ato contínuo, convertendo o pedido de reintegração em indenização, condenar a reclamada nas obrigações constantes do dispositivo de fls. 123/124.

A recorrente interpôs o recurso ordinário de fls. 125/133, sustentando a validade do pedido de demissão, a ausência de estabilidade e a improcedência do pedido de multa do art. 477, da CLT.

Depósito recursal e custas processuais comprovados às fls. 134/135.

Contrarrazões pela recorrida às fls. 139/142.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

É o relatório.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso ordinário interposto, porquanto atendidos os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade.

## **MÉRITO**

### **PEDIDO DE DEMISSÃO**

Alega a recorrente que não merece prosperar a decisão de origem, que reconheceu a nulidade do pedido de demissão formulado pela recorrida por ser ela menor de idade no momento da rescisão e por não ter contado com a assistência de seus pais ou responsáveis, bem como do Ministério Público do Trabalho.

Sustenta que restou incontroverso nos autos que o pedido de demissão feito pela reclamante (fls. 70) não contém qualquer vício de consentimento, e que o art. 439, da CLT, exige a assistência dos pais ou responsáveis apenas para o ato de quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida, não abrangendo, portanto, o ato do pedido de demissão.

Examino.

Conforme muito bem colocado pelo juízo de origem, o presente caso se reveste de especial peculiaridade, pois o pedido de demissão da autora, menor de idade, implicou em renúncia à estabilidade constitucionalmente garantida a que fazia jus, pelo fato de estar grávida.

O art. 439, da CLT, dispõe que se tratando de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência de seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

No entanto, considerando que o pedido de demissão implicou em renúncia à estabilidade da gestante, e que evidente o



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

interesse público na proteção não só à mãe trabalhadora, mas também ao nascituro, entendo que a assistência dos responsáveis legais prevista no dispositivo celetista deve abranger também o ato demissional, tal como reconhecido na origem.

Nesse sentido já decidiu essa Turma, no julgamento do RO 01636-2008-092-03-00-6, Rel. Min. Luiz Otávio Linhares Renault, decisão publicada em 26.06.2009, *in verbis*:

“EMENTA: DEMISSÃO - O QUE É - ATO PRATICADO POR MENOR SEM A ASSISTÊNCIA DE SEU REPRESENTANTE LEGAL - INVALIDADE - Demissão é o ato unilateral, por intermédio do qual o empregado comunica a resilição do contrato de trabalho, à sua Empregadora. Nos termos do artigo 439 da CLT, os maiores de 16 e menores de 18 anos necessitam de assistência de seus responsáveis no ato de quitação das verbas rescisórias. A demissão de empregado menor, em harmonia com o mencionado dispositivo legal, possui tratamento diferenciado, por se tratar do despojamento de um emprego, tão escasso nos dias atuais. A intenção do legislador foi no sentido de exigir a observância de determinada formalidade como da essência do ato. Esse entendimento decorre de uma interpretação sistêmica, sob pena de esvaziamento de todo o ordenamento jurídico, que se preocupou em salvaguardar os interesses do menor. Ora, no caso da dispensa imotivada, não se questiona a intenção volitiva do menor, por se tratar de direito potestativo do empregador, cujos efeitos deverão ser suportados pelo menor, independentemente de sua vontade. Porém, na demissão, em que está em jogo a vontade do menor, com agudas consequências em sua vida, em face das graves repercussões da terminação do contrato de trabalho, necessária a assistência de seu representante legal. Assim, nula a demissão dos Reclamantes, porque inconcussa a ausência de assistência de seus representantes legais, devida a indenização prevista no artigo 479 da CLT, por se referir o caso em tela ao encerramento antecipado de contrato de experiência.

(...)

Nos termos do art. 439 da CLT, os maiores de 16 e menores de 18 anos, por lei, necessitam de assistência de seus responsáveis no ato de quitação das verbas



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

rescisórias, independentemente de qual tenha sido a forma e o motivo da extinção do contrato de trabalho.

Pela interpretação de tal dispositivo celetizado, defendem alguns juristas e doutrinadores que seria válido o pedido de demissão do menor ainda que não assistido pelo seu representante, referindo-se o legislador, tão-somente, ao ato da quitação das verbas rescisórias, entendimento este abraçado pela v. sentença recorrida, como salientado, proveniente de ilustríssimo e muito competente juiz.

**Todavia, entendo que o pedido de demissão de empregado menor está abrangida pelo referido dispositivo celetizado, merecendo tratamento diferenciado, por exemplo, da dispensa do obreiro sem justa causa.**

**A intenção do legislador foi exigir a forma como da essência do ato, em verdadeira interpretação sistêmica, sob pena de esvaziamento de todo o ordenamento que salvaguarda os interesses do menor.**

**Ora, no caso da dispensa imotivada, não se questiona a intenção volitiva do menor, por se tratar de direito potestativo do empregador, manifestado em sua plenitude.**

**Porém, não é a mesma hipótese da demissão, em que se está em jogo a vontade do menor, máxime em face das graves repercussões da terminação do contrato de trabalho, pelo que necessária a assistência de seu representante legal.**

Neste viés, reputo nula a demissão dos Reclamantes, por inconcussa a ausência de assistência de seus representantes legais.

Neste mesmo sentido, o seguinte aresto:

“MENOR. PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE - A validade do pedido de demissão formulado por trabalhador menor de idade está condicionada à assistência de seu representante legal ao ato praticado, pois, o espírito da lei tem como escopo protegê-lo. (Interpretação do art. 439 da CLT). Recurso de Revista conhecido e provido. “(Processo: RR - 493226/1998,0 Data de Julgamento: 11/09/2002, Relator Ministro: José Luciano de Castilho Pereira, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 04/10/2002). (...)”(grifei)

Por esses fundamentos, o juízo de origem analisou e decidiu, com acerto, a controvérsia instaurada neste feito, pelo que deve ser



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

mantida a decisão de primeira instância quanto à nulidade do pedido de demissão.

Nada a prover.

### **ESTABILIDADE DA GESTANTE – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Alega a recorrente que a estabilidade provisória da gestante a protege apenas da dispensa arbitrária ou sem justa causa, e que o pedido de demissão, sem coação, implica em renúncia à garantia. Sustenta, ainda, que sequer tinha conhecimento da gravidez.

Sem razão.

Não prosperam os argumentos da recorrente no sentido de que houve renúncia à garantia da gestante, vez que mantida, nessa instância, a nulidade do pedido de demissão reconhecida na origem (fls. 70), conforme explicitado no tópico acima, em face das especiais circunstâncias do caso.

A estabilidade da gestante se inicia com a confirmação da gravidez, através do resultado de exame específico, estendendo-se até 5 (cinco) meses após o parto (artigo 10, II, b, do ADCT – CR/88).

Dentro desse período, a empregada gestante não poderá ser imotivadamente dispensada, sendo irrelevante a ciência prévia da obreira ou do seu empregador acerca do estado gravídico.

Com efeito, a estabilidade da gestante nasce de um fato objetivo, que é o resultado do exame, independentemente da comunicação ao empregador quanto à sua positividade.

Sendo assim, caso a empregada comprove o estado gravídico à época de sua dispensa, ela terá direito a ser reintegrada ou à percepção indenizatória correspondente ao montante salarial que receberia em todo o período de estabilidade.

Especificamente em relação ao contrato temporário, a jurisprudência era unânime no sentido de que, por se tratar de



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

contrato por prazo certo, não se poderia estender a tal modalidade contratual a mencionada forma de estabilidade. Nesse sentido era o item III da Súmula 244 do C. TST.

Entretanto, após a 2ª Semana do TST, aquela c. Corte houve por bem modificar a sua jurisprudência, de forma a dar maior efetividade ao direito fundamental constitucionalmente assegurado à gestante e ao nascituro, adequando-se ao entendimento do próprio STF, até mesmo em razão do princípio hermenêutico da máxima efetividade da Constituição, do princípio constitucional da função social da empresa, bem como da circunstância de que o pacto de experiência traz ínsita a expectativa das partes de sua continuidade, além do que o art. 10, II, 'b', do ADCT, em momento algum restringiu a sua aplicação apenas aos contratos por prazo indeterminado.

Por oportuno, convém citar o teor do atual item III da Súmula 244, do C. TST, após a mencionada alteração, publicada no DEJT nos dias 25, 26 e 27/09/2011, *in verbis*: “A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, **mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado**”. (grifei)

Por essa razão, tem-se que a estabilidade provisória da gestante deve ser garantida inclusive em caso de admissão por contrato por prazo determinado.

Ressalte-se, por oportuno, que o desconhecimento do estado gravídico, pela empregada ou pela empregadora, não obsta o direito à estabilidade prevista no artigo 10, II, b, do ADCT (Súmula 244, I, do C. TST), uma vez que a responsabilidade neste caso é objetiva, bastando que se comprove, como *in casu*, que na época da dispensa a obreira já se encontrava grávida. É que a finalidade da garantia constitucional não se limita à proteção da gestante contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, por estar grávida, mas principalmente à tutela do nascituro.

Nesse sentido, restando comprovado o estado gravídico da autora quando do término do seu contrato temporário, está o fim do pacto laboral eivado de nulidade, o qual se transmudou para contrato por prazo indeterminado, sendo devida a indenização do período estabilitário e



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

seus consectários legais.

Nada a prover.

### **MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT**

Insurge-se a recorrente contra a condenação ao pagamento da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. Sustenta que o cálculo rescisório foi zerado, não havendo que se falar em atraso ou inadimplência quanto ao pagamento das verbas rescisórias, não tendo o reconhecimento judicial de parcelas inadimplidas o condão de fazer incidir o disposto no art. 477, da CLT, ainda que mantido o entendimento quanto à nulidade do pedido de demissão e reconhecimento da estabilidade gestacional.

Sem razão.

O fato da modalidade de rescisão ter sido matéria controversa nos autos, sendo reconhecida judicialmente a obrigação pelo pagamento de verbas rescisórias, em razão do reconhecimento da nulidade do pedido de demissão da autora, não elide a obrigação da reclamada pelo pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT.

Registre-se que houve o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351, da SDI-1, do TST, pela Resolução nº 163, de 16/11/2009, do Tribunal Pleno da Corte Máxima trabalhista.

Nesse sentido, deve-se consignar que, com o reconhecimento da nulidade do pedido de demissão, restou evidente a obrigação da ré de proceder ao acerto rescisório no prazo legal, o que evidentemente não ocorreu, razão pela qual plenamente aplicável a penalidade cominada.

Nego provimento.

### **CONCLUSÃO**

Isso posto, conheço do recurso ordinário interposto e, no mérito, nego-lhe provimento.

Fundamentos pelos quais,



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

00865-2013-114-03-00-3-RO

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Belo Horizonte, 12 de fevereiro de 2014.

**ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI**

Juíza Relatora Convocada